

Р. А. Шишков (fantom_of_gomel@mail.ru),
магистрант

Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

В условиях инновационной экономики особое значение приобретают пути повышения эффективности управления персоналом. Вопросы обоснования необходимой численности персонала, формирования эффективной системы подбора, найма и расстановки кадров, обеспечения их занятости с учетом интересов производства и самого работника, создания системы вознаграждения за труд по его мотивации, учета индивидуальных проблем работников, улучшения их бытовых условий и отдыха весьма актуальны в современных условиях хозяйствования. Повышение интереса к человеческому фактору обусловило разработку теории и практики эффективного управления персоналом.

In the innovation economy are particularly important issues of efficiency of personnel management. Questions to justify the necessary staffing, effective system of selection, recruitment and placement, to ensure their employment in the interests of production and the worker; system of remuneration for work on his motivation, taking into account individual problems of workers, improving their living conditions and recreation are very relevant in today's economic conditions. Increased interest in human factors determined the development of the theory and practice of effective personnel management.

Успешное функционирование субъектов хозяйствования в условиях инновационной экономики в большой степени зависит от эффективности управления персоналом.

Рассматривая трудовые отношения, следует отметить, что это многоаспектная система взаимоотношений между государством, организацией и работниками. Они фактически охватывают все социально-экономические отношения, возникающие в процессе подготовки к труду,

в течение осуществления и после прекращения трудовой деятельности.

Опыт многих зарубежных фирм и компаний за последнее десятилетие показал, что там, где коренным образом изменились человеческие взаимоотношения, в значительной степени повысилась производительность труда, улучшились качество продукции и финансовое состояние организаций.

В Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 гг. определены цель и приоритеты социально-экономического развития страны. Главная цель – рост благосостояния и улучшение условий жизни населения на основе совершенствования социально-экономических отношений, инновационного развития и повышения конкурентоспособности национальной экономики. Реализация программы предусматривает повышение реальных располагаемых денежных доходов населения в 2015 г. по отношению к уровню 2010 г. в 1,7–1,76 раза. Поступательный рост заработной платы будет обеспечен путем предоставления широких прав субъектам хозяйствования в выборе форм и систем оплаты труда, а также установления прямой зависимости заработной платы от показателей эффективности производства, качества и производительности труда [1].

Усиление социальной направленности экономики проявляется, прежде всего, в решении насущных проблем, в том числе развитии торговли, строительстве жилья и других социально-бытовых и культурных объектов, преобразовании содержания и условий труда, укреплении здоровья.

Реализация направлений социальной политики государства проявляется в результатах развития экономики Республики Беларусь за 10 месяцев 2013 г.

По итогам за данный период рост производительности труда составил 102,3%, опередив динамику валового внутреннего продукта. В то же время отставание от прогноза (109,3%) по-прежнему существенное. На высоком уровне сохраняется рост доходов населения. За 9 месяцев текущего года реальные располагаемые денежные доходы населения увеличились на 18,1%. Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата в целом по республике составила в октябре 2013 г. 5 477,6 тыс. р. (на 1,9% больше, чем в сентябре 2013 г.). В долларовом выражении заработная плата в октябре составила 598 долл. США. По-прежнему сохраняется значительный разрыв в темпах роста производительности труда и реальной заработной платы – 15,6 процентного пункта в январе – октябре 2013 г. Опережающий рост реальной заработной платы по отношению к производительности труда обеспечивается в ущерб финансовой эффективности предприятий. За 9 месяцев 2013 г. было недополучено чистой прибыли на 23 трлн р., или 37,8% по отношению к уровню 2012 г. [2].

Данные тенденции требуют иного подхода к управлению персоналом на основе активизации человеческого фактора, формирования и использования интеллектуального потенциала человека. Отличительной чертой управления персоналом в современных условиях является интеграция всех аспектов работы с человеческими ресурсами, всех стадий их жизненного цикла с момента подбора до выплаты пенсионного вознаграждения.

Управление персоналом в организации предполагает использование таких взаимосвязанных элементов, как отбор кадров, оценка профессиональной деятельности, обучение и повышение квалификации. При отборе и принятии на работу новых сотрудников необходимо:

- четко определить требования к объему и качеству выполняемой работы;
 - принять решение об источниках пополнения трудового потенциала (внутри организации или на рынке труда);
 - сделать выбор из полученных заявок и определить дату собеседования;
 - определить кандидата на основе собеседования, тестов и рекомендаций.
- Оценка профессиональной деятельности производится:
- для повышения эффективности деятельности организации путем оптимального использования труда персонала;
 - для выявления сотрудников, способных выполнять более ответственную работу, реализации их потенциала;
 - для оказания помощи самосовершенствованию сотрудников, поощрения стремления к профессиональному росту;
 - для повышения заработной платы, ее соответствия возросшему профессиональному уровню.

Результатом оценки работы сотрудника становится либо вознаграждение, либо принятие мер по обучению и повышению квалификации. Обучение и повышение квалификации важны по ряду причин – изменение характера труда, потребности в специалистах, структурные изменения во многих областях экономики и др.

Заинтересованность персонала в повышении качества работы – важнейшее условие успешного функционирования организации. Для этого следует находить формы и методы увязки целей организации с коллективными и личными интересами персонала.

Повышение эффективности использования персонала зависит также от достижения оптимального соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы, что является составной частью стратегического курса на ускорение развития организации.

С ростом производительности труда заработная плата должна возрастать в такой степени, чтобы сохранилось ее стимулирующее влияние. К факторам, увеличивающим степень опережения роста производительности труда по сравнению с оплатой труда, относятся внедрение прогрессивных технологий, модернизация и реконструкция действующего оборудования, рост фондовооруженности, совершенствование технологических процессов, сокращение затрат труда, повышение эффективности использования экономических ресурсов.

При формировании кадровой политики в организации следует основываться на принципах, определенных в работах многих отечественных и зарубежных авторов. Так, М. Х. Мескон отмечал, что высокое качество трудовой жизни должно характеризоваться следующим образом:

- работа должна быть интересной;
- рабочие должны получать справедливое вознаграждение и признание своего труда;
- рабочая среда должна быть чистой, с низким уровнем шума и хорошей освещенностью;
- надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но его необходимо осуществлять всегда, когда в этом возникает необходимость;
- рабочие должны принимать участие в принятии решений, затрагивающих их работу;
- должны быть обеспечены гарантия работы и развитие дружеских взаимоотношений с коллегами.
- должны быть обеспечены средства бытового и медицинского обслуживания [3].

Учет данных принципов при управлении персоналом позволит сформировать трудовой коллектив, характеризующийся общностью целей, стремлением к сотрудничеству и взаимопомощи, общей заинтересованностью в результатах работы коллектива и организации, взаимной требовательностью и ответственностью каждого работника.

Список литературы

1. **Основные** положения Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 гг. : утв. Указом Президента Респ. Беларусь от 11 апреля 2011 г. № 136 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2009.

2. **Выполнение** важнейших параметров прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь по итогам десяти месяцев 2013 г. // М-во экономики Респ. Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.economy.gov.by/ru/macroeconomy/analiz_vypol-nenia_parametrov.

3. **Мескон, М. Х.** Основы менеджмента : [пер. с англ.] / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1992. – 702 с.